

王瑞 主编

现代管理科学理论与 与实践探索 (二)

XIANDAIGUANLIKEXUELILUN
YUSHIJIAN TANSUO

中国农业科学技术出版社

现代管理科学理论与实践探索(二)

王瑞 主编

中国农业科学技术出版社

图书在版编目 (C I P) 数据

现代管理科学理论与实践探索 (二) / 王瑞主编. — 北京:
中国农业科学技术出版社, 2003. 3
ISBN 7-80167-508-8

I. 现... II. 王... III. 企业管理 IV. F270

中国版本图书馆CIP数据核字 (2003) 第018457号

责任编辑	鲁卫泉
责任校对	马丽萍
出版发行	中国农业科学技术出版社 (邮编: 100081 电话: 62189012)
经销	新华书店北京发行所
印刷	北京金星地图彩印厂
开本	850mm×1168mm 1/32 印张7.25
印数	1~500册 字数: 280千字
版次	2003年3月第1版, 2003年3月 第1次印刷
定价	22.00元

前 言

经过 20 年的改革开放，中国企业发展的宏观环境和管理模式都发生了根本性的改变。企业管理在经历了计划经济时期的“生产管理”时代、计划经济与市场经济相结合时期的“混和管理”时代后，从 90 年代末进入全面市场经济时期的“新管理”时代。同时，在全球经济一体化的过程中，外资企业进入中国，对国内企业构成一定威胁。中国企业必须提高竞争能力，在管理的思想观念、方式方法上实现与国际接轨，不断创新，保持企业持续发展，才能在激烈的市场竞争中不被淘汰出局。

目前，中国企业与西方工业发达国家的企业相比有着很大的差距，特别是在全球化市场竞争与合作环境下，明显处于落后状态。这严重影响着中国企业经济效益和竞争力的提高，乃至国民经济的可持续发展。中国企业缺乏有效管理，从深层次来看主要问题是企业缺乏有效的经营发展战略、公司治理结构、供应链管理体系和市场营销体系；缺乏科学的人力资本管理、企业绩效评价体系和信息网络系统等。造成这种情况的原因是多方面的，深层次的，需要认真研究，逐步解决。为此，企业迫切需要引入新的管理思想和现代化管理手段来改变传统管理模式，提高企业管理水平，以期在市场竞争中取得长期的优势。

管理创新，就是要构建适合中国企业发展需要的企业新模式。学习和借鉴国外先进的企业管理经验是十分必要的，但一定要结合

我国社会经济环境及企业的具体情况，有选择性地学习和借鉴，绝不能盲目照搬，要在消化吸收的基础上进行创新。

本书精选的 29 篇文章，均出自企业管理者的手笔，他们既是把先进的企业管理理论应用于企业管理实践的执行者，也是在把企业管理理论与管理实践结合的过程中获得了成功经验的探索者。他们的切身经历一定会从一个崭新的视角带给读者一些全新的启示。

由于篇幅有限，本书只从大量企业管理论文中选取了一小部分有代表性的编辑成书，其余部分以后也将陆续出版。对于本书中存在的一些缺点与不足之处，希望能得到广大读者的批评指正。

编者

2003 年 2 月

目 录

国有企业的制度和体制创新、管理和技术创新探析·····	(1)
浅谈如何优化商品流通渠道·····	(10)
浅论以资质为核心的企业选才·····	(20)
所得税会计损益表债务法与资产负债表债务法比较研究·····	(28)
论中国证券市场的规范·····	(36)
超越管理瓶颈	
——论中小企业的管理·····	(45)
浅谈网络营销·····	(53)
国有外贸企业的总体战略选择·····	(61)
结构资本：企业系统效率的源泉·····	(68)
企业和员工双赢的法宝——目标绩效管理系统·····	(76)
论反不正当竞争法与完善社会主义市场经济的关系·····	(84)
市场力与经济效率关系的数理表述	
——兼论我国反垄断法的指向·····	(90)
关于石油企业加强战略管理的几点认识·····	(97)
国有企业改革发展中面临的主要问题与对策·····	(103)
获取竞争优势	
——诺基亚“星网”模式·····	(110)
浅谈互联网的发展及其对企业的积极作用·····	(115)

关于 A 公司实行全面预算管理的实践与思考·····	(123)
浅析资本结构及其影响因素·····	(131)
江西省景德镇日用陶瓷工业现状及“十五”	
发展思路的思考与建议·····	(140)
培育核心竞争力 占领市场制高点	
——草原兴发构筑肉食品安全生产与标准化技术体系的设计和实	
践·····	(147)
浙商的营销新利器	
——客户服务中心和客户关系管理·····	(154)
试论网络与企业文化塑造·····	(159)
业务流程重组与管理规范关系初探·····	(167)
连锁企业的内部管理·····	(176)
知识管理——知识经济时代企业管理的核心·····	(185)
试论我国企业集团资产财务管理的基本思路·····	(192)
某某电厂汽机车间职工状况调查及思考·····	(200)
浅谈航天企业的 CIMS 建设·····	(207)
国产移动电话厂家营销策略分析·····	(214)
医药企业面临的一些矛盾现状·····	(221)

国有企业的制度和体制创新、 管理和技术创新探析

胡福成

我国国有企业改革的方向是建立“产权清晰、责权明确、政企分开、管理科学”的现代企业制度，并使企业成为自主经营、自负盈亏的独立法人实体和市场主体，而国企改革的重中之重是政企分开、产权清晰。通过 10 多年的改革，国企在建立现代企业制度方面取得了重要进展，企业市场主体地位有所增强，管理水平也不断提高。但是，国有企业的现代企业制度还不十分规范，整体管理水平还有差距，必须在深化改革的基础上，加快制度和体制创新的步伐，同时强化管理和技术创新，这样才能在加入 WTO 的现在和未来与国外跨国公司抗衡。

一、关于制度和体制创新

1. 产权制度改革有待深化

目前国企中的小企业由于资产规模小，在国家“抓大放小”的政策导向和地方政府的积极参与下，大多数实现了产权多元化的公司制改革，或通过承包、租赁、拍卖等方式进行了适当的处置。而国有大中型企业由于资产规模大，虽然也进行了公司制改革，但一股独占或一股独大的局面没有明显改变，我们可以借鉴资本主义的股权多元化发展。资本主义的产权一开始就是清晰的，其产权制度经历了从最初产权形态的业主制到股份制（产权的多元化发展），再到劳动者拥有部分股权的所谓“人民资本主义”（产权的进一步分散化）。其演变主要是为了资本的不断扩大，解决私人资本有限、不能赚取更大利润的矛盾。

我们的国企改革就是要在明晰产权的基础上尽量形成多元化的产权结构。国有企业的产权多元化，不仅是满足现代企业资本不断扩大的内在要求，更重要的是要解决产权的清晰化问题。在产权组织形式方面应把握以下原则：一是尽量不搞独资，如果必须搞独资的话，也要搞多个国有部门的联合独资，以避免形成垄断；二是必须国家控股的应尽量少搞绝对控股，多搞相对控股，也可以搞“黄

金股”的控制形式。由于国内民间资本规模有限，允许外资参与国有大中型企业存量资产的流转，将促进国有大中型企业实施产权多元化的公司制改革，使企业产权进一步明晰化和人格化。

2. 所有权控制有待创新

政府作为行政管理者和宏观经济管理者，不直接管理企业，实行政企分开是必须的。但国家作为国有资产的所有者，实行有效的所有权控制也是必要的，以此保证国有资产的保值增值、有效流转和发挥最大效率。目前许多国有资产处于多头管理，又无人负责的状况，致使国有企业不同程度地存在经营问题和经济问题。造成这些问题的原因，除经营者的个人能力差和道德素质低等以外，主要还是体制问题。应建立一个以资产为纽带，权责明确的国有资产运营管理体系，依靠企业化和市场化的管理方式，对国有资产的保值增值和有效流转负责。同时对国有企业管理者实行市场化的选聘，建立科学的绩效考评体系和有效的激励约束机制。国有资产运营管理体系既要保持国家对资产的所有权和收益权，又要使国有资产的运营充满活力和富有效率，使优良的国有资产能不断发展壮大，不良资产则能得到适当处置或退出。

3. 法人治理结构有待规范

国外的公司法人治理结构主要有英美式和德日式。英美式不设监事会，是一元模式；德日式设董事会和监事会，是二元模式。目前，两种模式有相互融合的趋势。

我国《公司法》规定的法人治理结构采用了德日式，即设董事会、监事会和经理层。我国的法人治理结构在实践中还存在以下问题：一是老三会、新三会关系没有理顺，牵扯较多；二是董事长、董事、经理仍由上级指定或任命，代理和监督成本较高；三是董事会的公众化程度不够、专业化和国际化水平不高；四是董事会和经理的权责不明确，制度化建设不够。因此，我国公司法人治理结构应解决以下问题：

①管理者必须实行市场化选聘。这样的好处是：一是可以选到真正有才华的人；二是入选的人必须努力工作，否则有下岗的压力，从而降低代理成本；三是有利于建立激励与约束机制。

②必须提高董事会的决策和管理能力。这就要求提高董事会的

公众化程度及专业化和国际化水平，这是保证我国公司能与跨国公司同台竞技、“与狼共舞”的前提。据调查，世界 500 强董事会的构成中，独立董事占到 35%~60%，而且独立董事都是专业人士，大多做过同类型企业的 CEO。因此，我国的法人治理结构要解决科学设置和有效发挥独立董事的作用。政府要通过市场机制给国有企业选派至少两名独立董事，以保持决策的科学性和公正性。通过聘请独立董事，让专业人士帮助所有者来全面掌握信息，比如财务专家，他可以掌握企业内部的微观信息；比如技术专家，他能给企业的产品发展方向提出更多的意见等，以解决所有者与经营者的信息不对称问题，提高企业决策能力。

4. 激励和约束机制有待建立

只有建立健全的激励约束机制，才能使国有企业的经营管理者与企业成为利益共享、风险同担的共同体，从而激励和约束经营管理者行为，有效地降低代理成本和防止内部人控制。

要建立激励约束机制首先要建立经营管理者职业化和经营管理者选聘市场化的制度。只有职业化和市场化才能解决薪金的合理定价问题，才能使权力与责任对等。第二，要建立科学客观的绩效评价体系，从而为激励与约束提供绩效考核标准。第三，要建立企业家档案，把企业搞坏的人，要逐出企业家行列，而不是换个企业或调到行政部门当官。第四，应建立多层次、多种形式的激励与约束机制。激励不仅仅是对企业家，还包括企业的优秀员工，如技术贡献者、劳动模范等。激励应采用物质奖励与精神鼓励相结合的办法，考虑激励的及时性和时效性，可采用一次性奖励的短期激励和股权、期权等形式的长期持续激励相结合的办法。总之，建立规范的现代企业制度，重要的不在于把财产分给个人，而在于通过财产关系和利益关系，建立一种激励与约束机制，在这个基础上建立一种责任机制，建立为企业发展竭尽全力的责任主体。

二、关于管理和技术创新

随着国有企业管理体制的改革和市场经济的发育，国有企业的管理模式、企业管理水平也相应提高。但总体来看，国有企业的管理仍然在不同程度上受体制、传统观念和经营者素质等因素影响，

管理水平与经济全球化发展的要求还有很大差距，尤其在战略管理、人力资源管理和技术创新管理方面较薄弱。因此，国有企业必须加强管理创新和技术创新。

1. 国有企业战略管理创新

我国国有企业是从计划经济下发展而来的。在计划经济体制时代，国有企业只是政府的附属物，只是一个生产车间，不直接面对市场，即使面对市场，也是一个供不应求的市场，只要能生产出来，就能卖出去。所以，计划经济下的国有企业不存在战略管理或不需要战略管理。随着我国从计划经济向市场经济转型，企业已基本成为市场主体，而我国经济的快速发展，相对过剩经济已经出现，企业间的竞争日趋激烈，企业面对的环境日趋复杂多变，尤其是我国加入 WTO 后，国有企业将在家门口直接与来自国外的跨国公司展开竞争，所面对的不仅是国内的环境而将是全球的环境。因此，国有企业要在国际竞争中立于不败之地，必须加强企业的战略管理，并在战略管理方面进行创新。

①企业环境观念的创新。全球化的今天，尤其是我国加入 WTO 后，每一个企业，不管是主动的还是被动的，都已置身于国际环境中，所面对的竞争对手不仅来自国内，而且来自世界各国，尤其是国外跨国公司。因此，国有企业要在国际竞争的背景下重新审视自己，分析自己的优势和劣势，这样才能把握方向，制定出正确的企业战略。

②竞争与合作战略的创新。我国加入 WTO 和资本市场的开放，国外跨国公司的大资本将不断进入，摆在我国每个企业面前最现实的问题就是如何与国外跨国公司进行竞争和合作，选择好竞争合作关系。国有企业既要发挥和扩大已有的竞争优势，在国内市场站稳脚跟，又要善于借助外力，选择好与外资合作的切入点。既不能放弃竞争，而成为外资收购的对象，又要善于通过合作提升自己的竞争力。

③制定企业的全球发展战略。以前，国有企业的战略主要是立足于国内发展，国际化经营的水平和阶段普遍较低。经济全球化和我国加入 WTO 后，国外跨国公司 will 大举进入我国投资建厂，获得我国的国民待遇，挤占中国市场。我国的企业不能仅在本土上与之

竞争，必须走出去，到国外去投资建厂，同样地获得他国的国民待遇，挤占他国市场，这样才能真正做到“与狼共舞”。因此，我国的国有企业必须放眼全球，制定自己的全球发展战略，立足于全球市场，这样才能提高与外国跨国公司进行竞争的能力和资本。

2. 国有企业的人力资源管理创新

国有企业管理的最大难点在于人力资源管理，最薄弱的环节也在于人力资源管理。受体制和传统观念的影响，国有企业人力资源管理一般存在人浮于事、职责不清、平均主义、缺乏竞争机制、缺乏激励约束机制、人力资源开发不够、人才流失严重等问题。在知识经济条件下，企业的可持续发展能力即持久的获利能力，其决定性因素将不再是财务资本的如何殷实，而将主要取决于企业能否拥有一支高素质的人力资源队伍。人力资源作为最具有活力和最具有潜力的“活”资源，已成为企业发展需要的战略性资源，是决定企业命运的关键因素。在我国加入 WTO 后外资将大举进入并抢夺人力资源，国有企业必须加强人力资源管理的创新，吸引和留住人才，以保证在参与竞争中的实力。国有企业人力资源管理应从以下两方面加强创新：

① 观念的创新。传统的人事管理强调“管”，把与企业员工相关的费用只视为人工成本，而没有把员工看作是一种可开发、利用，能带来效益的资源；传统的人事管理，比较重视通过思想教育来要求员工为企业无私奉献，而不重视员工的个人发展，没有把企业的发展与员工个人发展结合起来。因此，在人的管理上，国有企业必须首先进行观念的创新，从传统的人事管理转变为现代人力资源管理。

首先，要把员工看作是资源，而且是最有创造力、最有价值、最具潜力的资源，是可以带来极大效益的资源。人员支出不仅是成本，而应是一种投资，是能带来回报的人力资本。其次，不能仅仅关注如何根据企业目标来使用人，单方面要求员工为企业服务，而要把企业的整体目标与员工的个人目标结合起来，与员工建立起相互依赖的关系，要求企业与员工互相支持、互相促进，在企业利益最大化的同时，员工个人利益也达到最大化，实现企业与员工个人的共同发展。

②管理的创新。在人力资源管理成为企业战略管理的核心内容的今天，国有企业必须适应这种发展，加强人力资源的科学管理和创新。

首先，建立人力资源管理体系。企业的人力资源管理不仅是人力资源部门的职责，而是企业中全体管理者的共同职责。人力资源管理体系包括 3 个层次，即高层管理者、人力资源职能管理人员和一线管理人员，尤其是高层管理者，在人力资源管理中起着主导作用。

其次，应建立一套科学的人力资源管理方法和制度。包括企业用工、人力资源规划、职务管理、人员甄选、培训开发、绩效考评、薪资报酬、职业发展等内容。应进行科学的工作设计和职务分析；公开、公正、公平的绩效考核；双向的人员甄选和人事匹配；全员培训与重点开发；合理的薪资报酬；个性化的职业发展等，从而实现事得其人、人尽其才、才有其用。

最后，应建立分类管理制度和激励约束机制。企业中 20% 的骨干员工创造了 80% 的企业效益，企业人力资源管理 80% 的精力应放在 20% 的骨干员工上，这就是“二八原则”。国有企业员工数量相对较多，进行分类管理更有必要，留住所有的员工是不现实的，也是没有必要的，但骨干员工一定要留住，其他员工的正常流动则应进行规范管理。对骨干员工要建立一套激励约束机制，从待遇、事业、环境多方面予以激励。在市场经济条件下，尤其要重视产权激励，在企业改制过程中应对骨干员工在产权制度上作出激励性的安排，使他们与企业形成利益共同体，分享企业发展的成果。

3. 国有企业的技术创新

当今国际间的企业竞争最主要的体现是核心技术的竞争，拥有核心技术是获得差别化优势和垄断利润的关键。正所谓超一流企业做标准，一流企业做技术，二流企业做产品，三流企业做服务。所以，国外跨国公司不惜在研发方面投入巨资，不断开发新的产品和进行产品的升级换代，并使自己的核心技术成为国际标准，通过申报专利实行知识产权保护，在国际竞争中获得垄断地位，并建立进入壁垒。如美国宝洁公司在全球建有 18 个大型技术研究中心，拥有 8300 名科学技术研究人员，其中有 2000 名具备博士学位。公司

每年科研经费的投入在 17 亿美元以上, 平均每年申请专利达 20000 余项。

目前, 我国国有企业国际竞争力较强的多是劳动密集型企业, 如纺织、服装等, 这是我们的比较优势。但是, 如果我们只依靠这种优势, 那么我国的产业结构就不可能优化升级, 我国在国际分工中就永远处于弱势地位。产业结构的优化升级, 除了政府的产业政策引导外, 关键还需要依靠企业的技术创新, 如果没有自己的核心技术, 我国的企业最终只会成为国外大资本的加工车间而已。而我国国有企业的技术创新是一个明显的薄弱环节, 长期以来, 由于科技资源配置不合理、科研机构条块分割等原因, 导致我国的科技创新能力始终处于较为落后的状态, 集中表现为科技对经济增长的贡献率较低。

比较起来, 美国在 20 世纪上半叶, 生产或经济增长依靠科技进步的比重占 45%, 到了 20 世纪 90 年代, 这一比例高达 90%; 日本在 50 年代为 55%, 到 70 年代高达 82%; 我国 50 年代, 在国民经济的经济增长过程中, 技术进步的贡献份额占 23%, 到 80 年代增至 35%, 90 年代虽突破 40%, 但与国际水平相比仍有很大差距。从高技术产品的出口来看, 据国家计委经济研究所的权威报告《中国行业景气分析报告》指出, 2001 年我国高技术产品出口中, 加工贸易占 89.26%, 在加工贸易中又以进料加工为主, 占高技术产品出口的 73.64%, 加工贸易对高技术产品出口增加的贡献率为 92.06%, 而同期一般贸易对高技术产品出口增加的贡献率仅为 4%; 从所有制构成看, 三资企业在高技术产品出口中占绝对优势, 占全部高技术产品出口的 81.54%, 其中外商独资企业高技术产品出口额占全部高技术产品出口额的近一半; 2001 年三资企业对高技术产品增加的贡献率高达 85.58%, 外商独资企业的贡献率为 59.61%, 而国有企业的贡献率只有 9.64%。由此可以看出, 我国国有企业的技术创新能力非常薄弱, 主要原因是研发力量不足, 技术创新投入少, 企业的技术创新主体地位尚未形成, 绝大多数企业没有自己的核心技术。因此, 国有企业必须在技术创新管理方面加大力度, 并应解决以下问题:

①科技体制改革应重点加强科技资源与企业的整合。我国的科

技资源主要集中在中科院系统、高校和各行业的科研机构，从事应用的科技资源以各行业科研机构为主，这些科研机构在各行业的技术进步方面起到了重要作用。但由于以前是游离于企业之外，1999 年国家科技体制改革时，一些地方的小型研究单位已经并入地方的企业，而行业中的大型研究机构则基本转制为独立的科技型企业，这些大型研究机构恰恰是各行业中科技进步和技术创新的主力。因此，将这些大型研究机构的科技资源与行业中主要企业进行有效整合是快速提高我国各行业重点国有企业技术创新能力的捷径。这种整合根据行业的具体情况可以采取多种方式。

②技术创新要与企业发展战略相匹配。对于实行专业化发展战略的企业，技术创新要以不断进行产品的更新换代和产品高端化为目标，使企业的产品能领导市场潮流；对于实行多元化发展战略的企业，技术创新要以不断开发新产品作为开拓新市场、进入新领域为目标。在当今开放的国际化竞争大环境下，企业实行国际化经营战略是必由之路。因此，技术创新必须与国际化经营战略相匹配，以国际市场为导向。

③技术创新要瞄准国际标准。发达国家制定了众多企业标准，如环境标准（ISO14000 等）、技术和质量标准（ISO9000 系列等）、估价标准、安全标准，等等，这些标准在 WTO 关于非关税壁垒的多边协议中都给予了合法的地位。对发展中国家而言，由于技术和管理水平落后，人才匮乏，提出的标准体系因水平低于发达国家而无法实现“国际化”，所以，在国际贸易中对发达国家企业标准往往只能被动接受，或者因产品达不到这些国际标准的要求，而被发达国家的非关税壁垒拒之门外。这种只能成为世界贸易组织各种游戏规则接受者的境况，对发展中国家企业是很不平等的。但 WTO 也给予了发展中国家自我制定企业标准体系的权利。因此，我国企业的技术创新一定要瞄准国际标准，提升技术创新水准，使我们的技术创新成果都能达到国际先进水平，使自己的企业标准体系与国际接轨或成为国际标准，从而取得国际市场准入的“通行证”或成为别国产品出口的非关税壁垒。

④技术创新的同时要重视知识产权保护的国际化。在我国加入 WTO 后，WTO 成员国对我国产品的关税壁垒大大降低，但技术性

壁垒的作用开始凸现。比如：目前我国的多种电子产品已陷入专利纠纷，遭受外国公司收取专利费的打击。首先是中国 DVD 专利之争，在无奈之下，不得不先是与 6C（日立、松下、三菱电机、时代华纳、东芝、JVC 联盟）达成协议，国内公司每出口 1 台 DVD 播放机，向 6C 支付 4 美元专利使用费；后又与 3C（日本索尼、先锋和荷兰飞利浦公司）达成协议，中国公司每出口 1 台 DVD 播放机，将支付 3C 5 美元的专利使用费。专利收费给中国 DVD 行业带来的直接影响是每台出口产品涨价 10 美元，这使依仗价格优势在国际市场占优势的中国 DVD 遭受重大打击。然后是汤姆森公司向中国彩电企业提出外销彩电产品应支付其显像管、集成电路等专利技术费，平均约 1 美元/台。2002 年 4 月，中国方面反驳汤姆森公司方面证据不足，目前谈判仍在进行中。除了彩电、DVD 外，目前手机领域也埋藏着专利纠纷带来的隐忧。因此，知识产权保护作为一条重要的国际惯例，随着知识经济的发展，正显示出越来越突出的法律作用。

目前我国知识产权保护水平，特别是专利保护的水平，与国外尤其是发达国家相比，有相当大差距，许多企业虽有水平较高的技术创新成果，却未进行知识产权保护，到国外去申请专利寻求知识产权保护的企业则更是凤毛麟角，从而造成我国企业技术创新成果的知识产权国际化水平不高。鉴于此，国有企业在加强技术创新的同时，必须强化知识产权保护国际化和紧迫性的认识，使一切可以取得专利等知识产权保护的技术创新成果，都能够及时取得国际知识产权保护，形成国际市场竞争优势，最大限度地减少加入 WTO 后因专利和商标保护不充分、不及时而造成的高新技术流失和商标被他人抢注，反过来对我国企业构成产品出口的技术性壁垒。

我国是社会主义国家，国有经济在国民经济中占有主体地位，是国民经济的支柱，国有企业则是我国国民经济的微观基础，在国民经济中占有极其重要的地位，是我国参与国际竞争的主要力量。在经济全球化背景下和我国加入 WTO 后，国有企业必须加强制度和体制的创新、管理和技术创新，才能适应新的国际环境，使我国经济在国际竞争中立于不败之地。

浅谈如何优化商品流通渠道

薛 齐

20 世纪 80 年代开始的中国商品流通渠道改革，其主要目的是为了“疏通”，为了从根本上改变计划流通体制阻碍“货畅其流”、不能及时反馈市场信息和满足不断变化的消费需求之弊端。应当说，通过近 20 年的改革，这一目的已经基本达到，今天的中国商品流通渠道的改革应当进入一个新的阶段，改革的目标不再仅仅是“疏通”，而应当是“优化”。即通过政策引导、法律规范和市场机制的共同作用，促使中国的商品流通渠道更加合理化、经济化、规范化和现代化，更好地促进中国社会和经济的健康发展。

一、商品流通渠道及存在的问题分析

1. 商品流通渠道

经过近 20 年的改革与发展，中国商品流通渠道已基本形成了以市场为导向的框架体系。我们已经很难用经济类型或系统隶属关系等方式来对目前的商品流通渠道进行评价，而只能从商品进入市场的主要通路以及消费者接受商品的主要途径两方面来对中国当前的商品流通渠道作分析。

从商品进入市场通路来看，中国目前的商品流通在其最初环节上主要是通过 4 种方式（或者叫渠道）进入市场的。

一是生产企业直接在各地区设置销售机构，形成自己的销售网络。这些销售机构有些是企业派驻的办事处，有些是销售分公司。他们的任务是向当地的主要零售商店和产品用户推销商品，一般不再通过中间批发商。但如果销售机构承担着向周边地区扩展产品市场的任务，则可利用周围地区（如县以下的）商业批发机构推销他们的商品。这种商品流通渠道是工业自销发展到成熟状态的典型形式，也是国际上常见商品流通形式。一般适合于规模较大的企业，对价值较高、体量较大、购买频率较低和品牌选择性较强的商品的销售活动。我国目前大多数的耐用消费品的销售都采用的是这样的